

### **"Give psychology away" oder Glasperlenspiel?: ein Fakten-Check als Replik zum Beitrag von Gruber, V. & Rothfuß, E. (2016). Interkulturelle Managementforschung - reflexive Gedanken über eine unreflektierte Denkschule, in: Interculture Journal, 26, 117-137**

Kammhuber, Stefan

Veröffentlichungsversion / Published Version

Replik / replication

#### **Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:**

Kammhuber, S. (2017). "Give psychology away" oder Glasperlenspiel?: ein Fakten-Check als Replik zum Beitrag von Gruber, V. & Rothfuß, E. (2016). Interkulturelle Managementforschung - reflexive Gedanken über eine unreflektierte Denkschule, in: Interculture Journal, 26, 117-137. *interculture journal: Online-Zeitschrift für interkulturelle Studien*, 16(27/28), 131-137. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-55565-2>

#### **Nutzungsbedingungen:**

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

#### **Terms of use:**

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

# Replik *reply*

## „Give Psychology away“ oder Glasperlenspiel?

### Ein Fakten-Check als Replik zum Beitrag von

*Gruber, V. & Rothfuß, E. (2016). Interkulturelle Managementforschung – Reflexive Gedanken über eine unreflektierte Denkschule, in: Interculture Journal, 26, 117- 137\**

**Stefan  
Kammhuber**

Prof. Dr., Diplompsychologe und Sprechwissenschaftler, Leiter ikik- Institut für Kommunikation und Interkulturelle Kompetenz, HSR Hochschule für Technik Rapperswil, Schweiz

Die Autoren des Beitrags „Interkulturelle Managementforschung – Reflexive Gedanken über eine unreflektierte Denkschule“ (Gruber & Rothfuß, 2016) beschäftigen sich nach eigenen Aussagen „antinarzisstisch“ [S. 119] und „konstruktiv“ [S.131] mit der akademischen „Schule“ von Alexander Thomas, einem der Begründer der interkulturellen Psychologie in Deutschland. Als ehemaliger Doktorand der „Thomas-Schule“ und akademischer Vertreter der interkulturellen Thematik an einer Hochschule bin ich nachvollziehbar neugierig auf diese Kritik, wenngleich ich mich bereits beim Lesen des Titels gefragt habe, ob und wie eine Denkschule eigentlich ohne Reflexion auskommen kann.

Nach der Lektüre des Beitrags habe ich verstanden, dass das Denken meiner Schule „simplifizierend“ ist [S. 118], darüber hinaus „unreflektiert“ [S. 119], „ignorant“ [S. 132], orientiert an wirtschaftlichen Interessen [S. 130], „nicht hinreichend theoretisch“ [S. 122], „methodologisch monotheistisch“ [S. 122], und abgeleitet aus der US-amerikanischen Nationalcharakterforschung im 2. Weltkrieg, „um daraus konkret umsetzbare Handlungsempfehlungen für eine erfolgreiche Kriegsführung und effektive Propagandamassnahmen ableiten zu können“ [S. 123].

Diese Ansammlung inhaltlicher und auch persönlicher Vorwürfe fordert mich zu einem kurzen Faktencheck zu den wesentlichen Aussagen und zu einer kritischen Beschäftigung mit Inhalt und Methode dieses Beitrags heraus. Für eine weitergehende wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem hier besonders intensiv kritisierten Kulturstandard-Konzept von Alexander Thomas bzw. seiner Umsetzung in der interkulturellen Lernpraxis kann an anderer Stelle ausführlicher gelesen werden (Kammhuber, 2012; Kammhuber & Schroll-Machl, 2007; Kammhuber, 1998):

- 1) *Alexander Thomas ist ein interkultureller Management-Forscher* [S.118]. Alexander Thomas würde sich NIE-MALS als „Interkultureller Management-Forscher“ bezeichnen oder einführen, sondern als Sozial- und Organisationspsychologe mit einem besonderen Forschungsinteresse für die Interkulturelle Psychologie. Seine Disziplin ist NICHT die interkulturelle Managementforschung (was soll das überhaupt sein?), sondern er vertritt die Psychologie (Thomas, 2016). Die Zuordnung ins Management ist von dem Autorenteam vorgenommen worden, vielleicht aus Unkenntnis oder weil sonst deren eigene Argumentation nicht mehr funktioniert. Richtig ist,

dass die interkulturelle Wirtschaftszusammenarbeit ein Themenfeld darstellt, in dem Thomas und seine Forschergruppe mithilfe der Theorien und Methoden der (interkulturellen) Psychologie arbeiten, neben vielen anderen Themenfeldern. Hier könnte man eigentlich schon aufhören mit der Kritik an der Kritik, weil die kategoriale Zuordnung schlicht falsch ist und die darauf folgenden Argumente dann doch gehörig an Substanz einbüßen.

will, dann sollte man sich mit den Forschungsarbeiten auseinandersetzen, und nicht mit den Handreichungen, die zwangsläufig nicht alle Komplexität abbilden können, wenn sie ausserhalb des Doktorandenkolloquiums gelesen werden sollen. Wenn, dann müsste man sie mit anderen Handreichungen vergleichen und in diesem Vergleich weisen sie in der Regel eine erheblich höhere Differenziertheit und einen nachprüfbaren Forschungsbezug auf.

- 2) *Die „Thomas-Schule“ verfolgt einen „vorreflexiven“, „methodologischen Monotheismus“* [S.122]. Das Autorenteam suggeriert, dass die Forschergruppe um Thomas ein rigides Festhalten an einer bestimmten Methode propagiert und nur in geringem Masse kritische Blicke auf ihr eigenes Herstellen von Wissen gerichtet hat [S. 119]. Unter Alexander Thomas' Begleitung sind neben seinen eigenen Publikationen, in denen immer wieder auch das angesprochene Kulturstandard-Konzept kritisch diskutiert wurde (Thomas, 1996; 2003), rund 40 Dissertationen und 350 Diplomarbeiten entstanden, in denen sich eine Vielfalt an psychologischen Ansätzen und Methoden finden lassen. Eine etwas intensivere Recherche in den themenbezogenen Arbeiten würde eine differenziertere Argumentation über die Vielfalt der Ansätze oder der eingesetzten Methoden ermöglichen. Etwas weniger Bourdieu und Weber, dafür mehr Originalliteratur aus der untersuchten „Schule“ hätten dem Artikel gut getan (z.B. Layes, 2000; Kammhuber, 2000; Chang, 2006; Schmid, 2010; u.v.m.). Die zitierten Handreichungen „Beruflich in...“ sind ja nicht als akademische Arbeiten gekennzeichnet, sondern als interkulturelle (Selbst-)Lerninstrumente für fachfremde Fach- und Führungskräfte. Sie sind auf der Grundlage von häufig mehreren empirischen Forschungsarbeiten entstanden, in denen differenziert die Aussagekraft der gewonnenen Erkenntnisse reflektiert und diskutiert worden sind. Wenn man schon seriös kritisieren
- 3) *Ruth Benedict als ‚unbewusste Mutter‘ der Kulturstandardforschung* [S. 123]. Thomas definiert sich bewusst als Psychologe, um seine Denkweise und seine Methoden zu erklären. Die Psychologie bietet eigene Theorien und Methoden und eine eigene disziplinäre Historie an, wie z.B. die interpersonale Wahrnehmungsforschung, die Attributionsforschung, die Gruppenforschung, die Handlungs- und Lernpsychologie, die Entwicklungs- und Persönlichkeitspsychologie und viele weitere psychologische Theorie- und Methodenkomplexe zur Untersuchung interkultureller Phänomene, die von Thomas und seiner Forschergruppe aufgenommen und zitiert werden, aber seltsamerweise in dem vorliegenden Artikel gar nicht stattfinden (Thomas, 2016). Stattdessen wird Ruth Benedict als ‚unbewusste Mutter‘ der Kulturstandardforschung hervorgezaubert. Ich bin mir nicht sicher über die methodologische Ausrichtung der AutorInnen, weil sie ihre „soziale Herkunft und Positionierung im akademischen Raum“ [S. 119] nicht ausreichend deutlich machen, aber ist das nun eher „methodologischer Monotheismus“, „Simplifizierung“ oder einfach nur Brachial-Psychoanalyse?
- 4) *Die Forschung wird wirtschaftlichen Interessen untergeordnet* [S. 129]. Hier beginnt die Kritik trotz aller intellektuellen Floskeln schäbig zu werden, unterstellt sie doch Alexander Thomas, dass sein wissenschaftliches Interesse und Bemühen nicht sachgeleitet war und ist, sondern

zum einen der Maximierung seiner eigenen ökonomischen Interessen dient und zum anderen die Auswahl seiner Forschungsthemen davon abhängig ist, was am Markt verkauft werden kann.

- 5) Innerhalb der psychologischen Disziplin ist ein empirischer Zugang zum Forschungsgegenstand bzw. zu den Forschungssubjekten elementar. Das bedeutet, dass man sich mit der Erfahrungswelt seiner Zielgruppen direkt auseinandersetzt, Daten gewinnt und systematisch interpretiert. Insofern beruht auch die Kulturstandardforschung auf dem direkten Zugang zu Forschungssubjekten in ihrem Kontext. Der Artikel suggeriert, dass Wirtschaftsmanager die einzige Zielgruppe sind, mit denen sich Thomas oder seine „Schule“ beschäftigt haben oder beschäftigen. Eine etwas genauere Quellenforschung hätte ergeben, dass die Zielgruppen dieser Forschung sich über viele Felder der Gesellschaft erstrecken, vom Schüler- und Jugendaustausch, über MigrantInnen, Migrations- und FlüchtlingsberaterInnen, medizinisches Personal, Sport-Teams, Fachkräfte in der Entwicklungszusammenarbeit, die interkulturelle Wissenschaftszusammenarbeit, bis hin zu Polizei oder Militär. Um das herauszufinden, wäre ein empirischer, direkter Zugang zu den Subjekten der Kritik hilfreich gewesen, zumal sich alle bester Gesundheit erfreuen, oder zumindest zu deren Publikationslisten.
- 6) In diesem Zusammenhang wird dann auch das „iko-Institut für Kooperationsmanagement“ angeführt als Hinweis darauf, dass Alexander Thomas sein wissenschaftliches Arbeiten an wirtschaftliche Interessen knüpft. Richtig ist dagegen, dass dieses Institut 1999 vor allem auf meine Initiative als eines der ersten „An-Institute“ für dieses Feld an einer Universität entstanden ist, mit dem Ziel, eine Institution zu schaffen, die den Elfenbeinturm öffnet und als Bindeglied zwischen dem Institut für Psychologie und der

Öffentlichkeit denjenigen gesellschaftlichen Gruppen nutzen sollte, die reale interkulturelle Herausforderungen zu bewältigen haben. Die eben nicht darauf warten können, dass nach vielen Jahren kritischem, antinarzisstischem, und wunderbar reflexivem Denken eine Lösung kommt, die ihnen erklärt, dass unter den Bedingungen der Globalisierung alles sehr komplex ist. Das wissen in der Regel alle bereits.

- 7) Hingegen muss die Flüchtlingsberaterin an ihrem Arbeitsplatz, der nach Mali entsandte Soldat, das mehrkulturell zusammengesetzte Ärzteteam im OP oder die Entscheider im BAMF reale, hochkomplexe und teilweise existenziell bedeutsame Aufgaben bewältigen. Dafür versucht iko die Forschungsergebnisse für die Praxis zu „übersetzen“, ihnen wissenschaftlich gestützte Lösungen, evaluierte Trainingskonzepte etc. anzubieten, so dass sie entsprechend ihrer ganz individuellen Problemlage und Persönlichkeit flexibler handeln können. Die Kunden oder Förderer des iko-Instituts waren und sind nicht nur Unternehmen, sondern ebenso soziale Einrichtungen, Verwaltungen, Krankenhäuser, Austauschorganisationen, Stiftungen und andere Forschungsförderer. Alexander Thomas hat die iko-Idee sehr unterstützt, und mir damit auch den Weg in meine berufliche Laufbahn innerhalb der Angewandten Psychologie ermöglicht. Deswegen von einer von Thomas beabsichtigten Unterordnung der Forschung unter wirtschaftliche Interessen zu sprechen, ist für jeden, der ihn persönlich und seine Arbeitsweise tatsächlich kennt, absurd und vor allen Dingen auch respektlos.

Nach einigen Kommentaren zur methodischen Grundlage der Kritik noch einige Anmerkungen zur Kritik an der Kulturstandard-Methode. Ich gliedere sie entlang der hauptsächlichen Aussagen im Artikel.

- 1) *Konzentration auf Nationalkultur* [S. 125]. Es ist sicherlich richtig,

dass die Kulturstandard-Arbeiten überwiegend eine national-kulturelle Ausrichtung haben. Deutlich wird aber ebenso aus der Kulturdefinition von Thomas oder der Beschreibung der Kulturstandard-Methode, dass sie nach Interesse der Forschenden zur Untersuchung aller Kollektive, also auch Gruppenkulturen, Organisationskulturen, Branchenkulturen etc. eingesetzt werden kann. Je weiter die Gruppengrenzen gezogen werden, umso mehr „fuzzy“ sind die Ergebnisse, weil dann die intrakulturelle Variabilität steigt. Das bestreitet aber auch niemand und wird immer wieder in Theorie und Praxis kritisch reflektiert. Die national-kulturelle Perspektive aber deshalb abzulehnen ist nicht hilfreich, denn die kategoriale Zuordnung ist im interkulturellen Alltag präsent und handlungswirksam (als Deutscher in der Schweiz ist sie für mich jeden Tag salient) und deswegen hat sie die gleiche Berechtigung wie jede andere eingenommene Perspektive, wenn man die Aussagekraft entsprechend im Blick hat.

- 2) *Critical Incidents sind als Untersuchungseinheit und Lerninstrument ungeeignet* [S. 123]. Critical Incidents, also „kritische Interaktionssituationen“ sind die zentrale Analyseeinheit der interkulturellen Psychologie, die vom Individuum ausgeht und sich von da aus in den sozialen Kontext vorarbeitet (Layes, 2007). Richtig ist auch, dass sie neben anderen „Lernankern“ ein sehr hilfreicher Ausgangspunkt für interkulturelles Lernen sein können (Kammhuber, 2000). Falsch ist, dass „critical“ automatisch gleichzusetzen ist mit „negativ“. Critical meint in diesem Fall „auffällig“ in negativer wie in positiver Hinsicht, in dem man z.B. ein Verhalten erlebt, das in der eigenen Gesellschaft eher seltener ist, wie z.B. die Intensität von Gastfreundschaft oder das Aufbauen einer intensiveren persönlichen Beziehung auch im beruflichen Kontext. In den Interviews mit den befragten Zielgruppen werden aber häufiger die eher konflikthafte

verlaufenden Ereignisse berichtet, weil sie wohl intensiver verarbeitet und daher leichter erinnert werden als eher „unproblematische“ Situationen. Gut ausgebildete interkulturelle Trainer können dies entsprechend einbetten, und die TeilnehmerInnen sind auch nicht so einfach strukturiert, als dass sie dies nicht auch reflektieren würden. In den vielfältigen Evaluationsstudien zu interkulturellen Trainings kann gezeigt werden, dass die im Training vermittelten „Critical Incidents“ besonders gut erinnert und transferiert werden und daraus Reaktionen auf kognitiver, affektiver und konativer Ebene erfolgen können. Nehmen wir folgendes Beispiel aus einer eigenen Evaluationsstudie zu einem interkulturellen Training für Ingenieure aus der Telekommunikationsbranche, das entlang der Critical-Incident-Methode aufgebaut war (hier berichtet der Teilnehmer „W“):

*W: „...was mir auch noch Erinnerung geblieben war, diese Beispiele, obwohl der Inhalt der Beispiele jetzt nicht so wichtig war, es war der Teil des Inhalts,...womit eben wir alle nicht damit gerechnet haben, also dieser -ich glaub ein Japaner war des,..., der den Deutschen dann heimgeschickt hat, ja, 'Dein Flug ist reserviert, Du kannst jetzt heimgehen'... oder eben diese halbe Stunde lang, wo sie da gesessen sind und keiner hat nen Ton gesagt, ..., wobei es jetzt nicht darum geht, dass die alle so lange gesessen sind oder dass der eine den anderen weggeschickt hat,..., sondern dass einfach Sachen vorfielen, die mir während meiner ganzen Zeit im Ausland ständig widerfahren sind,..., also jetzt nicht konkret diese Fälle, sondern halt immer wieder so Sachen, wo man halt einfach platt ist,..., und diese Beispiele waren da sehr gut.“ (...)*

*I: „...was hattest Du an Erfahrungen vorher, die für Dich dann in dem Moment ... auf einmal evident wurden?“*

*W: „Ja, ich hab in Mexiko eigentlich ein ganzes Projekt versaut, weil ich einfach nicht wusste, was. Also einfach zu blöd war, um das Ganze zu machen, und mit den Mexikanern klarzukommen(...) an was ich mich da erinnert habe, war eigentlich, dass, ich hab hier ein ganzes Projekt ... verhunzt, ne, dass das an mir lag und nicht an diesem 'blöden mexika-*



*nischen Ingenieur' (...) ich hab hier auch ziemlich lautstark verkündet, das liegt an den Mexikanern. (...). Das würd ich heute so nicht mehr sagen" (Kammhuber, 2000, S. 154).*

- 3) Auch hier können wir natürlich eine Konzentration auf die nationalkulturelle Perspektive und auch eine nicht sehr differenzierte, stereotypisierende Sprechweise feststellen, aber offensichtlich war die eingesetzte Critical-Incident-Technik geeignet, um nicht nur einen kulturspezifischen Lerneffekt, sondern auch eine zumindest mündliche Haltungsänderung zu erzeugen. Wenn die AutorInnen wirkungsvollere Lernanker zur Verfügung stellen können, die im Berufsalltag weiterhelfen, dann bin ich begeistert. Im Artikel ist jedenfalls kein alternatives Angebot zu lesen.

- 4) *Kulturstandards sind Stereotype* [S.127]. Richtig. Das sind sie, denn die menschliche Wahrnehmung funktioniert auf dieser Grundlage. Allerdings sind sie wissenschaftlich informiert, d.h. auf einem mühevollen Forschungsprozess entlang den Gütekriterien qualitativer Forschung multiperspektivisch, in bi-kulturellen und pluri-disziplinären Panels entwickelt worden und ermöglichen dem Lernenden in der Regel eine Differenzierung bzw. Modifikation der Alltagsstereotypen. Ausgangsmaterial sind oftmals 200-300 in Interviews gewonnene critical incidents, die dann systematisch geordnet, sozio-historisch interpretiert und anschließend mit einem Kulturstandard etikettiert werden. Die Abhängigkeit der Ergebnisse von der Zielgruppe, Zeitpunkt der Befragung, der eingenommenen Perspektive etc. wird von niemand bestritten, sondern im Gegenteil immer wieder deutlich gemacht (Kammhuber & Schroll-Machl, 2007, Kammhuber, 2012). Wissenschaftlerinnen oder Trainer aus der Thomas-Schule würden zudem nicht behaupten, dass die (national-)kulturelle Perspektive ausreichend ist, um eine Situation erklären oder produktiv bewältigen zu

können. Vielmehr betonen sie, dass es sich z.B. bei Kulturstandards eher um „begründete Fragen“ an eine Situation handelt, die neben situativen, historischen, genderbezogenen oder persönlichkeitsbezogenen Einflussfaktoren und deren Intersektionalitäten weitere Erklärungsmöglichkeiten für eine spezifische Situation bieten (Kammhuber & Schroll-Machl, 2007; Kammhuber, 2012). Kulturstandards sind durch ihre Entwicklungsmethodik und ihren sozio-historischen Zugang häufig differenzierter als Kulturdimensionen, sie ermöglichen Perspektivenwechsel und bieten Menschen offensichtlich eine sinnvolle, wertschätzende Orientierung, wie Evaluationsstudien zeigen (z.B. Kinast, 1998, Kammhuber, 2000).

- 5) *Globalisierung macht die Kulturstandardmethode obsolet* [S. 133]. Die Kulturstandard-Methode entstand in den 80er-Jahren des vergangenen Jahrhunderts. China und die Sowjetunion waren damals noch weitgehend abgeschottet, Deutschland nicht wiedervereinigt, eine internationale Berufstätigkeit eher exotisch. Interkulturelle Forschungsbereiche an deutschen Universitäten waren an einer Hand abzuzählen. Alexander Thomas ist 2005 als Professor in den Ruhestand getreten zu einem Zeitpunkt, als die interkulturelle Thematik Fuss gefasst hatte an vielen Hochschulen, häufig unter seiner tatkräftigen Mithilfe als Wegbereiter in der Sache. Selbstverständlich sieht die Welt in 2017 wieder verändert aus. Die Wirkung der Globalisierung auf die Definition von Identitäten, die Intensität interkultureller Kontakte, die zugenommene Vernetzung aller Gesellschaftsbereiche und damit gestiegene Komplexität fordern die interkulturelle Psychologie dazu auf, den Blick auf die Menschen der Gegenwart aufmerksam zu richten, um ihnen tatsächlich gerecht zu werden (Kammhuber 2017). Das alles spricht aber nun nicht gegen die Kulturstandard-Methode, sondern eher dafür sie sinnvoll einzusetzen. Beispielsweise könnte man „hybride

Identitäten“ mithilfe der Kulturstandardmethode genauer untersuchen, und die verschiedenen Orientierungssysteme, die eine Person in einer Situation eventuell gleichzeitig bzw. in einer bestimmten Form aktiviert, damit beschreiben.

- 6) *Der praktische Nutzen der akademischen Forschung ist verdächtig* [S. 122]. Wenn man Alexander Thomas nach seinem akademischen Motto befragt, dann wird er mit einem Zitat von George Miller (1969) aus dessen APA Presidential Address antworten: „I can imagine nothing we could do that would be more relevant to human welfare, and nothing that could pose a greater challenge to the next generation of psychologists, than to discover how best to give psychology away (Miller, 1969) (Persönliche Kommunikation, Juni 2013). Warum ich ihn als akademischen Wegbegleiter sehr schätze, ist seine klare Haltung, dass die Gesellschaft von dem produzierten akademischen Wissen eines verbeamteten Professors profitieren soll. Deshalb sind auch alle seine Erkenntnisse publiziert und zugänglich, werden von einer Vielzahl von WeiterbildnerInnen verwendet und können öffentlich diskutiert werden. Gerade in der aktuellen, politischen Situation können und sollten interkulturelle Forscher Position beziehen und etwas anzubieten haben. Dazu müssen sie sich aber die weissen Handschuhe ausziehen, sich direkt mit ihren Zielgruppen auseinandersetzen und dann einen Unterschied machen in der realen Welt. Wenn aber die „interdisziplinäre, kritische, anti-elitäre und postkoloniale Haltung“ des Autorenteam und die daraus gewonnenen Erkenntnisse nach eigener Aussage nicht geeignet sind, um interkulturelles Lernen zu ermöglichen [S. 129], was bleibt denn dann übrig ausser einem zwar ungemein reflektierten, aber letztlich doch selbstbezogenen und damit narzisstischen Glasperlenspiel?

Von meinem Doktorvater und Wegbegleiter Alexander Thomas habe ich

in vielen Jahren gelernt, wie der gesellschaftliche Auftrag eines Professors tatsächlich gelebt werden kann, wie wichtig der Raum für selbständiges Denken ist, und welche Freude die kritische akademische Diskussion untereinander bieten kann, wenn die Grundformen des zwischenmenschlichen Respekts und die Achtung vor der (Lebens-)Leistung und dem konstruktiven Beitrag des Anderen gewährleistet bleiben. Die vorliegende Kritik lässt all das vermissen. Sie ist weder konstruktiv, noch bietet sie ausser ein paar vagen begrifflichen Andeutungen tatsächliche Alternativen zur Förderung interkulturellen Lernens an. Sie ist aus meiner Perspektive deshalb „narzisstisch“ [S. 119], „dient nicht der Sache“ [S. 134] und vermittelt eine fragwürdige Grundhaltung [S. 133]. Die Autoren hätten doch besser einmal die „eigenen wissenschaftlichen Waffen gegen sich selbst gerichtet“ [S. 133].

## Literatur

- Chang, C. (2006): *Veränderungen von Selbstschemata im Kontext der Teilnahme an internationalen Workcamps*. Shaker-Verlag.
- Kammhuber, S. (2017). Globalisierung - Kulturelle Vielfalt - Interkulturelles Lernen. In: D. Frey und H.W. Bierhoff (Hrsg.). *Kommunikation, Interaktion und Soziale Gruppenprozesse* (Enzyklopädie der Psychologie. Sozialpsychologie, Band 3, S. 407-440. Göttingen: Hogrefe
- Kammhuber, S. (2012): Papier ist geduldig – der Leser selten. Die psychologische Dynamik interkulturellen Schriftverkehrs. In: D. Knorr & A. Verhein-Jarren (Hrsg.): *Schreiben unter den Bedingungen von Mehrsprachigkeit*, S. 169-181. Frankfurt a.M.: Peter Lang.
- Kammhuber, S. & Schroll-Machl, S. (2007): Möglichkeiten und Grenzen der Kulturstandardmethode. In: A. Thomas, S. Kammhuber & S. Schroll-Machl (Hrsg.). *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation, Band 2*, 19-23. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Kammhuber, S. (2000): *Interkulturelles Lernen und Lehren*. Wiesbaden: DUV-Verlag.
- Kammhuber, S. (1998): Kulturstandards in der interkulturellen Kommunikation- Grobe Klötze oder nützliche Denkgriiffe?

In: I. Jonach (Hrsg.): *Interkulturelle Kommunikation*, 45-53. München: Reinhardt.

Kinast, E.-U. (1998): *Evaluation interkultureller Trainings*. Lengerich: Pabst.

Layes, G. (2007): Kritische Interaktionssituationen. In J. Straub, A. Weidemann & D. Weidemann (Hrsg.), *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz*, S. 384-391. Stuttgart: Metzler.

Layes, G. (2000): *Grundformen des Fremderlebens*. Münster: Waxmann.

Miller, G. (1969): Psychology as a means of promoting human welfare. *American Psychologist*, 24 (12), 1063-1075.

Schmid, S. (2010): *Integration als Ideal - Assimilation als Realität: Vorstellungen von jungen Deutschen und türkischstämmigen Migranten über ein Leben in Deutschland*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht unipress.

Thomas, A. (2016): *Interkulturelle Psychologie*. Göttingen: Hogrefe.

Thomas, A. (2003): Interkulturelle Kompetenz. Grundlagen, Probleme und Konzepte. *Erwägen, Wissen, Ethik*, 14 (1), S. 137-150.

Thomas, A. (Hrsg.) (1996): *Psychologie interkulturellen Handelns*. Göttingen: Hogrefe.

## Endnote

\*Verweise auf diesen Beitrag werden im Text in [...] dargestellt.



